

# SYNDICAT DICA LISTE

LE RENDEZ-VOUS DES DÉLÉGUÉ·E·S ET DES MILITANT·E·S DE LA CSC / 14 DÉCEMBRE 2022 / N° 976

BIMENSUEL ÉDITÉ PAR LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS | CHAUSSÉE DE HAËCHT, 579 | 1031 BRUXELLES | BUREAU DE DÉPÔT GAND X | P 912043



MIGRANT·E·S

## Mobilisons-nous pour le respect de leurs droits

### FORMATION

5 jours pour chaque  
travailleur: enfin!

### MALADIE OU ACCIDENT?

Droit aux  
vacances annuelles!

### PERTURBATEURS ENDOCRINIENS

Vers une meilleure  
protection





Aujourd'hui, chaque personne migrante et/ou sans papiers est exposée à l'exploitation. La crise économique renforce encore cet esclavage moderne. > p. 4  
© Abdulazez Dukhan



**SYNDICALISTE**  
Boîte Postale 10,  
1031 Bruxelles  
Tel. 02 244 34 83  
syndicaliste@acv-csc.be

**SECRÉTARIAT DE RÉDACTION**  
Donatienne Coppieters  
dcoppieters@acv-csc.be

**TRADUCTION**  
Ilse Cambier, Mylène Demeure,  
Pascal Drèze, Riccardo Riva,  
Anne Scieur, Isabelle Tuteleers,  
Hilde van Lancker

**LAY-OUT**  
Gevaert Graphics

**IMPRIMERIE**  
't Hooft

**ÉDITRICE RESPONSABLE**  
Dominique Leyon

**SITE INTERNET**  
www.lacsc.be

ZOOM

## Rouler des mécaniques!

Quelques jours après un nouveau sondage, il fallait s'attendre à ce que la situation politique soit à nouveau tendue. Le paysage politique est tellement fragmenté que le moindre glissement potentiel de voix – très souvent dans la marge d'erreur... personne ne peut donc dire quoi que ce soit de significatif sur ces résultats – suscite la panique aux sièges des différents partis. Joachim Coens a démissionné de la présidence du CD&V après un précédent sondage dont les résultats lui étaient défavorables.

L'importance des sondages ne réside plus dans leur tentative de refléter les intentions de vote, même s'il a été prouvé à maintes reprises qu'ils n'y parviennent pas toujours non plus. Les sondages sont aujourd'hui importants dans le sens où ils infléchissent la politique et font les choux gras des médias pendant plusieurs jours. Ce n'est pas la faute des sondages, mais plutôt de la politique politicienne qui tient désormais davantage d'un match de football panique. Sous la pression de la couverture «footballistique» que relaient désormais les médias de la rue de la Loi. Messi - Mahdi... vont-ils poursuivre sur leur lancée?

Il fallait également s'attendre à ce que les présidents de partis, qui ne savent plus où donner de la tête, taclent les plus faibles. La panique prend le dessus! Il faut à la fois détourner l'attention des mauvais résultats et, en même temps, rouler des mécaniques. Afin d'obtenir un meilleur score lors du prochain sondage. «Regardez comme je suis audacieux!». Tacler les personnes qui sont en difficulté et au plus bas de l'échelle sociale est politiquement très intéressant parce que cela

ne présente quasiment aucun risque. Ces personnes ont peu d'écho dans les médias. Elles n'ont pas de ligne directe avec les économistes de Twitter et de la télévision, ni d'amis au parlement sur lesquels elles peuvent faire pression. Les seuls sur lesquels elles peuvent compter sont les syndicats et les organisations de lutte contre la pauvreté. Or, ces organismes ne sont pas politiquement dans la bonne case, car ils posent des questions embarrassantes, déjouent les jeux politiques et descendent dans la rue.

L'annonce du président du CD&V, Sammy Mahdi, lors de l'émission *De Zevende dag*, n'a pas manqué de surprendre. Il entend limiter les allocations de chômage dans le temps. Alors qu'il écrivait encore dans son livre publié l'an dernier «*Je ne crois pas à la limitation dans le temps des allocations de chômage*». Alors qu'une étude scientifique mondiale démontre qu'imposer des sanctions n'incite pas les malades ou les demandeurs d'emploi à travailler, mais pousse seulement ces personnes dans la précarité. Alors que la solution réside dans une analyse sérieuse des chiffres. Il ressort de ces chiffres que les chômeurs de lon-

### VOTRE AVIS COMPTE!

Toutes vos remarques et suggestions concernant *Syndicaliste* et la communication à l'égard des délégués et des militants sont les bienvenues.  
N'hésitez pas à envoyer un mail à [syndicaliste@acv-csc.be](mailto:syndicaliste@acv-csc.be).

20

### Dans l'entreprise

Perturbateurs endocriniens: vers une meilleure protection

12

### Noir sur blanc

5 jours de formation pour chaque travailleur: enfin!

4

### TAPE À L'ŒIL

Mobilisons-nous pour le respect des droits des migrant·e·s

6

### BON À SAVOIR

8

### L'ACTU

8 Transposition de l'accord budgétaire  
10 Liaison au bien-être 2023-2024: aperçu général

12

### NOIR SUR BLANC

12 Cinq jours de formation pour chaque travailleur: enfin!  
13 Mise en œuvre du deal pour l'emploi: reports annoncés  
14 Maladie ou accident? Droit aux vacances annuelles!

22

### En débat

Chaque prime de fin d'année devrait être un 13<sup>ème</sup> mois

16

### À TABLE

16 Au menu du CPPT et du CE en janvier  
18 Services interne et externe de prévention et de protection au travail: les rapports annuels

20

### DANS L'ENTREPRISE

Perturbateurs endocriniens: vers une meilleure protection

17

### QUESTION / RÉPONSE

Qu'en est-il de mon salaire si je siège dans un jury d'assises?

22

### EN DÉBAT

Chaque prime de fin d'année devrait être un 13<sup>ème</sup> mois

24

### PAROLES DE MILITANTE

Rose Monata Ndundu, aide-ménagère dans les titres-services

18.12.22, JOURNÉE INTERNATIONALE DES MIGRANT·E·S

## Mobilisons-nous pour le respect des droits des migrant·e·s

«La traite des êtres humains, qui est de l'esclavage moderne, est bien présente aujourd'hui. Si on ne fait pas attention, on peut tous consommer des produits d'exploitation et exploiter des personnes précaires.»

En ne prenant pas ses responsabilités en matière d'accueil des personnes demanduses d'asile, en ne donnant pas de statut aux travailleuses et travailleurs sans papiers, en n'assurant pas des voies de migrations sûres, la Belgique et l'Europe contribuent à l'exploitation des personnes migrantes.

«Les formes d'exploitation, c'est l'exploitation sexuelle, de mineurs ou de majeurs, explique Christian Meulders, directeur de Sürya (1). On voit de plus en plus régulièrement des jeunes filles de 12-13 ans dans la prostitution. L'exploitation économique touche tous les secteurs: les night shops, les restaurants asiatiques, le transport poids lourds, le tri de déchets, la construction, la pétrochimie (cf. l'affaire Borealis à Anvers), le secteur du nettoyage chez les particuliers et le nettoyage industriel, la cueillette, l'agriculture, l'élevage. Elle commence aussi dans des fermes bio.

Il faut savoir que plus on s'enfonce dans une crise économique comme c'est le cas actuellement, plus on va avoir de situations d'exploitation de personnes. Pourquoi? Parce que les citoyens que nous sommes vont toujours chercher à payer le prix le moins cher possible, et la seule solution pour économiser sur un service ou un produit, c'est de payer une main d'œuvre à bas prix.

On entend régulièrement: "C'est quand même pas si grave que ça. Les personnes qui sont en situation de précarité chez nous, administrative ou sociale, sont quand même beaucoup mieux loties avec ce qu'on leur donne." Mais il ne faut pas oublier que les combats sociaux qui ont été menés pendant des années pour avoir des acquis sociaux en termes de salaire, de durée de travail, de congés payés, d'assurance maladie, de droits de pension, ça ne fonctionne que si la société fonctionne correctement. On ne peut pas avoir des sous-couches de population qu'on va traiter différemment parce que les personnes sont migrantes, sans papiers ou qu'elles sont en situation de précarité, qu'elles n'ont pas réussi leurs études, qu'elles sont en rupture familiale, divorcées, ont des dettes à rembourser... Chaque personne doit avoir les mêmes droits!»

TEXTE Donatienne Coppieters | PHOTO Abdulazez Dukhan

(1) Sürya est une association belge spécialisée dans l'accueil, l'accompagnement et l'hébergement des victimes de la traite et du trafic international des êtres humains. Christian Meulders est intervenu dans la journée de formation «Mobilisons-nous pour le respect des droits des migrant·e·s» le 7/12/22.

### Expo «Un pass politique»

Cette photo est issue de l'exposition de photos «Un pass politique», inaugurée en mars 2022, afin de rendre visible une réalité trop souvent ignorée: celle de l'exploitation terrible de femmes et d'hommes souvent corvéables à merci parce qu'elles et ils n'ont pas de titre séjour. Pour réaliser cette expo, la CSC Bruxelles a fait appel à Abdulazez Dukhan, 24 ans, un photographe syrien vivant à Bruxelles. Il a commencé la photo dans un camp de réfugiés en Grèce en 2016. Des volontaires lui ont offert un appareil photo, et depuis, il s'efforce d'élever la voix des personnes qu'on n'entend pas.

## Des vœux pour briser l'isolement

Afin d'apporter leur soutien en fin d'année aux seniors isolés, les militants CSC Seniors de Mons-La Louvière ont rédigé des cartes de vœux à leur attention.

«Cette année, ce sont près de 600 cartes qui ont été écrites et qui ont été transmises aux équipes syndicales CSC travaillant en maison de repos, en service d'aide et soins à domicile ou en titres-services pour qu'elles puissent être remises en main propre à leurs destinataires, explique Marie Marlier, permanente en charge de l'animation de la CSC Seniors. C'est une belle démarche que de voir des seniors prendre du temps pour rédiger de jolis vœux à destinations d'autres seniors qui se sentent seuls, ne reçoivent que très peu d'attention ou de visites. Une déléguée CNE travaillant dans une maison de repos qui a distribué les petits mots l'an dernier nous a expliqué que ses résidents ont été très touchés par cette petite attention à leur égard. Certains ont même gardé cette carte de vœux pendant des mois sur leur buffet».



## Indexation des cotisations

Compte tenu de l'inflation élevée de ces derniers mois, les coûts supportés par la CSC ont fortement augmenté et nous avons dû adapter la cotisation de la majorité de nos membres pour assurer nos services. À partir de cette année 2023, l'indexation de la cotisation de la CSC ne sera d'ailleurs plus appliquée qu'une fois par an. Une telle augmentation n'est jamais une bonne nouvelle, mais nous tenons à vous en assurer: chaque euro est investi pour offrir un service optimal et continuer à défendre nos membres. Grâce aux cotisations, nous nous battons pour de meilleurs salaires et conditions de travail, le maintien de l'indexation automatique des salaires, pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et pour de meilleures pensions et allocations. De plus, dans de nombreux secteurs, les membres récupèrent une grande partie de leur cotisation sous la forme d'une prime syndicale.

✍ Pour un aperçu de toutes nos cotisations: [www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation](http://www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation)

## Rendre son attractivité au non-marchand

Le front commun syndical lance un plan d'action dans le non-marchand avec une journée nationale d'actions dans les institutions le 19 décembre et une grande manifestation nationale le 31 janvier 2023. La pénurie de tous les personnels est invivable dans tous les métiers du non-marchand. Les syndicats exigent des différents gouvernements un refinancement important de tous ses secteurs pour permettre entre autres des conditions de travail satisfaisantes, redonner du sens aux métiers du non-marchand et y attirer de nouveau des jeunes.

✍ Pour connaître les avantages liés à l'affiliation: [www.lacsc.be/vos-avantages](http://www.lacsc.be/vos-avantages)



## Action «trousse de secours»

«Arrêtez l'hémorragie!» C'est la mise en demeure faite par la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien aux représentants d'Écolo et du PS le 9 décembre à Liège, Huy, Eupen et Verviers. Symboliquement, des militants ont remis des trousse de secours à Frédéric Daerden, ministre de la Fédération Wallonie-Bruxelles et président de la fédération liégeoise du PS, à Samuel Cogolati, député fédéral Écolo, à Anne Kelleter, députée régionale wallonne Écolo, et à Malik Ben Achour, député fédéral PS. Objectif: les intimer à mettre les mains dans le cambouis. Ils disent comprendre la détresse de la population. Mais ce ne sont pas de mots dont ont besoin les gens, ce sont des actes!

Pourquoi interpeller le PS et Écolo? «Parce que ces deux partis affirment vouloir réformer la loi de 1996 qui cadenas les salaires. Nous leur avons donc dit: qu'attendez-vous?, explique Jean-Marc Namotte, secrétaire fédéral de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. L'un comme l'autre reconnaît que c'est une mauvaise loi! La conclusion coule de source: il faut l'abroger et permettre aux organisations syndicales de négocier librement des augmentations de salaire brut.» Lors de ces interpellations, la CSC a aussi une nouvelle fois défendu le blocage des prix de l'énergie et d'autres mesures pour prévenir la précarité.

## Des droits contre les violences

Le 25/11, les femmes de la Ligue des travailleuses domestiques, militantes de la CSC Bruxelles, ont été reçues par le président du parlement régional bruxellois, Rachid Madrane, à qui elles ont remis une motion politique. Elles demandent à l'État fédéral et à tous les niveaux de pouvoir de mettre en œuvre des mesures contraignantes qui protègent les femmes lorsqu'elles dénoncent leur patron abusif, leur violeur, leur bourreau. Par cette motion, elles demandent à chaque chef de groupe des partis politiques démocratiques de s'engager officiellement à leur accorder une protection par un accès au séjour et à un permis de travail durant toute la procédure de plainte. Elles demandent aussi que leur travail soit reconnu et donne lieu à une autorisation de travail et à une formation et accompagnement par Actiris.



# 3.364

L'indice pivot ayant été dépassé à plusieurs reprises au cours des derniers mois, la limite salariale du congé-éducation payé pour l'année scolaire 2022-2023 passe de 3.170,00 à 3.364 euros bruts par mois pour la période du 1.01.2023 au 31.08.2023.

## Les défis de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle est déjà partout sans que nous en ayons conscience. Dans un interview, Rob Heyman, coordinateur du Kenniscentrum Data & Maatschappij, montre son impact sur le lieu de travail et soulève les questions à se poser dans ce contexte. À lire sur [www.lacsc.be/IA](http://www.lacsc.be/IA).

Le défi pour les syndicats consiste à saisir les opportunités offertes par l'intelligence artificielle pour améliorer les conditions de travail, tout en limitant ses conséquences négatives. Pour vous aider dans cette démarche, la CSC a rédigé la brochure «L'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Guide pour les militants». Elle comporte des conseils pour aborder cette question avec votre employeur. À télécharger sur [www.lacsc.be/IA](http://www.lacsc.be/IA).



## Ma vie sans énergie

Un podcast en six épisodes. C'est le support choisi par le Réseau wallon pour l'accès durable à l'énergie (Rwadé), dont la CSC est membre, pour offrir aux citoyens d'entendre et de comprendre ce que signifie vivre sans lumière, sans chaleur, sans eau chaude... Fanny, Laurent, Stéphane et Séverine parlent de leur quotidien durant la coupure de leurs compteurs électriques. Et ne dissimulent pas ce qui les a traversés durant cette épreuve: l'impuissance, la fragilité, l'injustice, la débrouille...

À écouter sur [www.rwade.be/ressources/?090dceb-category=podcast](http://www.rwade.be/ressources/?090dceb-category=podcast).

## La CSC en podcast

«Opinions CSC» est l'émission TV et radio de la CSC diffusée sur la RTBF.

Écoutez les podcasts sur [www.lacsc.be/la-csc/radio-tv](http://www.lacsc.be/la-csc/radio-tv).

Regardez les émissions sur la chaîne [www.youtube.com/user/acvkonfed](http://www.youtube.com/user/acvkonfed). Vous y trouverez une série de capsules didactiques intéressantes pour votre travail syndical.

## National et international, mêmes combats!

Une délégation de la CSC a participé au congrès de la Confédération syndicale internationale (CSI) en Australie. Lisez l'article et le témoignage d'Agathe Smyth du service international de la CSC sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).



# TRANSPPOSITION DE L'ACCORD BUDGÉTAIRE

## UNE NORME SALARIALE TOUJOURS DE 0% ET DES PROJETS LATENTS



Le parlement et le gouvernement sont occupés à traduire leur accord budgétaire pour 2023-2024 en lois et arrêtés. La plupart des points figurent dans un projet de loi-programme, qui est traité en toute urgence par la Chambre. Nous sommes également dans l'attente du plan pour une grande réforme fiscale que le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, devrait encore mettre sur la table en ce mois de décembre.

TEXTE Chris Serroyen | PHOTO Shutterstock

Ce n'est pas le seul plan en préparation. La droite et le banc patronal font pression pour deux autres réformes structurelles: la réforme des pensions et la réforme du marché du travail. Pour réaliser des économies plus substantielles sur les pensions que ne le permettent le renforcement du droit à une pension minimum et la réinstauration d'un bonus de pension. Mais aussi pour détricoter la protection sociale des travailleurs en âge actif en allant plus loin que ce que prévoient les mesures du budget et du deal pour l'emploi, qui ne touchent pas à l'assurance-chômage.

### S'attirer les bonnes grâces de l'Europe

Dans le même temps, le gouvernement cherche absolument à s'attirer les bonnes grâces de l'Europe. Il veut éviter de perdre des fonds européens pour le plan belge de relance et de résilience. Il entend aussi répondre aux critiques européennes croissantes à l'égard de notre dette et de notre déficit publics. Cette volonté est renforcée par la campagne électorale que certains partis du gouvernement ont entamée prématurément, en pensant que la meilleure manière de battre la droite radicale est de dialoguer avec elle. Le premier ministre veut aussi éviter d'aller aux élections avec l'image qu'il n'est plus là que pour tenir la boutique. Le fait que,

début décembre, le CD&V s'en soit pris aux chômeurs en brandissant (notamment) la menace d'une limitation des allocations de chômage dans le temps n'est qu'un avant-goût de la surenchère qui nous attend ces prochains mois. Avec de nouvelles attaques contre les droits des travailleurs et des allocataires sociaux. Mais aussi contre les

—//—  
Certains partis du gouvernement pensent que l'on peut battre la droite radicale en dialoguant avec elle.

droits syndicaux, pour remettre encore davantage en cause les CCT et la liberté de négociation. Il faut savoir en outre que l'Europe attend un début de réponse aux environs de Pâques afin de calmer sa soif de réformes. Ces politiciens, qu'ils soient de droite ou en cours de radicalisation à droite, ne se font pourtant pas la moindre illusion quant à la possibilité de prendre des mesures fortes au sein de ce gouvernement. Ils

considèrent leurs tentatives soit comme un investissement en faveur d'une septième réforme de l'État («Vous voyez, plus rien n'est possible dans ce pays») qui leur permettra ensuite de donner libre cours à leurs envies (de droite) en Flandre, soit comme une tentative bien réfléchie de détourner des électeurs d'extrême droite au profit d'une pâle copie (ternie par une participation au gouvernement).

### Maintien d'une norme salariale zéro

Dans notre précédent *Syndicaliste*, nous vous avons parlé de la proposition de médiation du gouvernement concernant la norme salariale pour 2023-2024. La norme reste de 0%, mais avec la possibilité d'une prime énergie unique jusqu'à 500 ou 750 euros nets. Au niveau sectoriel, cette prime ne peut être négociée que pour les entreprises qui ont réalisé des bénéfices soit élevés, soit exceptionnellement élevés. La condition est plus souple pour la concertation au niveau des entreprises, où la prime peut être octroyée si «les résultats sont bons». Cette possibilité limitée d'une prime en plus de la norme salariale zéro était toutefois liée à la condition qu'un accord soit atteint au Groupe des dix ou au CNT pour le 1<sup>er</sup> décembre sur cette norme zéro, y compris avec des engagements en matière de paix sociale. Il était écrit dans les étoiles qu'un tel accord ne serait pas possible. Les syndicats l'ont confirmé aux «stars» de la rue de la Loi. Nous attendons de voir quelles conclusions le gouvernement en tire et quelle législation il prépare. Ce n'est qu'alors que nous saurons ce que les secteurs et les entreprises pourront ou non négocier par rapport à cette prime énergie. Pendant ce temps, les employeurs renforcent leur opposition à l'indexation automatique et nous plaidons pour son maintien. ■

0% 

La norme reste de 0%, mais avec la possibilité d'une prime énergie unique jusqu'à 500 ou 750 euros nets.

# Liaison au bien-être 2023-2024: aperçu général

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous vous avons expliqué que le gouvernement avait renié sa parole en matière de liaison au bien-être des allocations pour la période 2023-2024. Dans un premier temps, le gouvernement avait plus ou moins promis de réitérer les améliorations de 2021-2022. Il a finalement décidé d'amputer de 40,4 millions le budget destiné aux chômeurs complets dont les allocations de chômage sont les plus faibles. Cette amélioration est ramenée à 1,3%, alors qu'elle était de 2 à 3,5% lors des dernières négociations. Voici un aperçu de la situation actuelle pour les travailleurs et les allocataires sociaux (si le gouvernement ne change plus d'avis).

TEXTE Chris Serroyen | ILLUSTRATION Shutterstock

## Pensions

Une étape supplémentaire est franchie pour obtenir une pension minimale de 1.500 euros nets par mois. Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, 2% supplémentaires y seront ajoutés, ce qui (sans nouvelle indexation en 2023) portera ce montant à 1.626,60 euros bruts par mois pour un isolé. Pour la pension de ménage, ce montant s'é-

lèvera à 2.033,25 euros par mois. Notons qu'en dehors de la liaison au bien-être, les allocations seront majorées de 2,65% le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

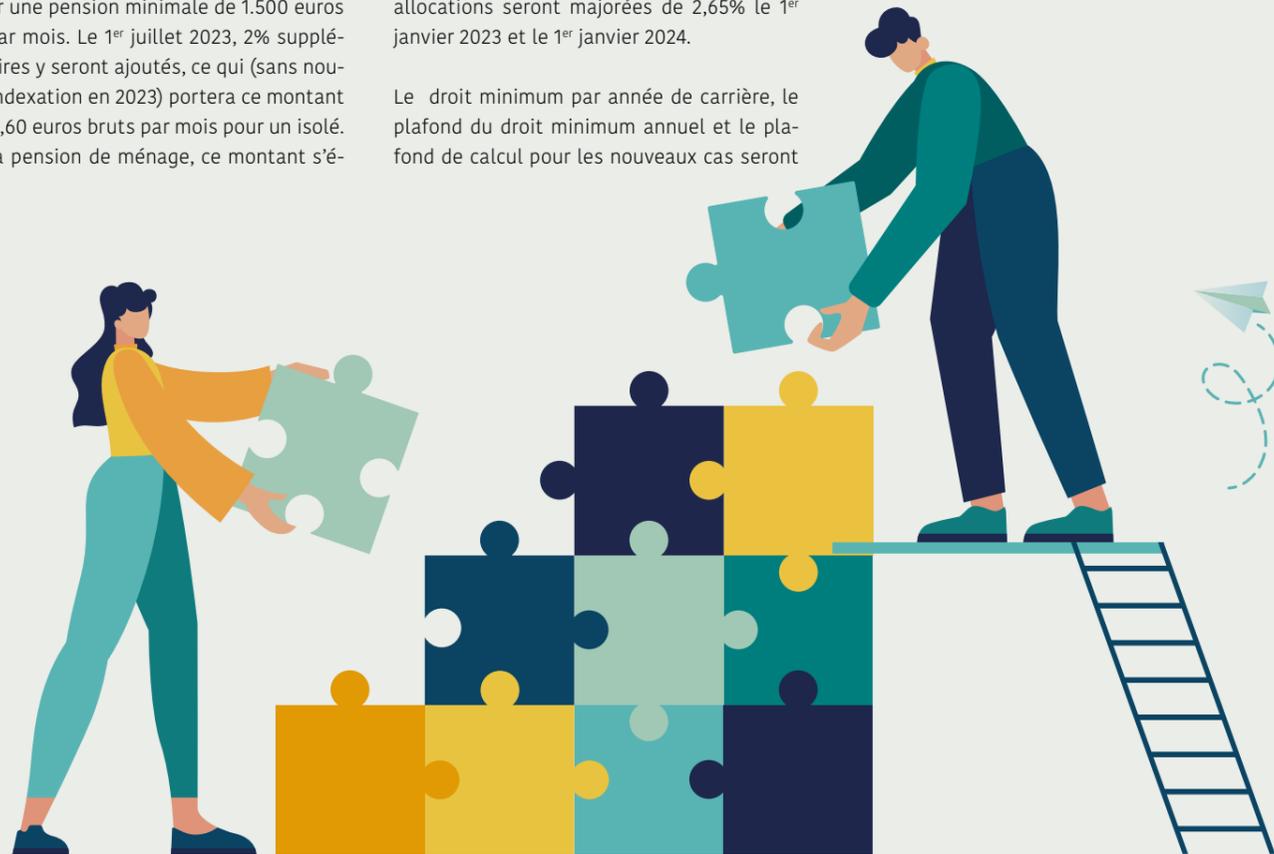
Le droit minimum par année de carrière, le plafond du droit minimum annuel et le plafond de calcul pour les nouveaux cas seront

également relevés de 2%, mais seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en plus des augmentations qui avaient déjà été décidées auparavant par le gouvernement.

Le pécule de vacances versé sur le compte en mai sera de nouveau augmenté: de 3,8% en mai 2023 et de 2,55% à partir de mai 2024.

Les anciennes pensions supérieures au minimum seront également revalorisées:

- les pensions entamées en 2018: + 2% au 1<sup>er</sup> juillet 2023;
- les pensions entamées en 2019: + 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2024;



- les pensions entamées avant 2008: + 1,2% au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## Chômeurs temporaires

- Allocations minimums: + 3,5% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- Plafond de calcul: + 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 (y compris pour les personnes déjà au chômage).

## Parents isolés en congé pour s'occuper d'un enfant

- Indemnité perçue dans le cadre d'un congé thématique: + 1,2% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- Allocation en cas de crédit-temps à 1/5<sup>ème</sup>-temps: + 1,2% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## Chômeurs complets

Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, les allocations minimales et forfaitaires seront majorées de 1,3%, quelle que soit la situation du ménage. Cette augmentation est nettement moins élevée qu'en 2021 (cf. supra).

Les allocations d'insertion et de protection des jeunes en fin de scolarité augmentent, comme la dernière fois, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023:

- chefs de ménage: + 3,5%;
- cohabitants privilégiés: + 3,5%;
- isolés: + 2,4112%;
- cohabitants ordinaires: + 2%

Notons que cette mesure s'ajoute à la nouvelle amélioration des allocations minimales que le gouvernement avait déjà décidée en dehors de la liaison au bien-être: augmentation systématique de 1,125% le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dans la foulée, les forfaits de l'Onem pour les vacances-jeunes, les vacances-seniors, les aidants proches et les parents d'accueil augmentent à nouveau de 2,4112% au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, les plafonds de calcul augmenteront à nouveau de 1,1% pour les chômeurs ordinaires et de 1% pour les bénéficiaires du RCC, y compris pour les personnes qui sont déjà au chômage. Le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les travailleurs en RCC devraient en principe bénéficier aussi d'une revalorisation du supplément versé par l'employeur ou le fonds. Actuellement, les employeurs bloquent toutefois cette mesure au Conseil national du travail.

## Malades et invalides

Les minima augmentent à nouveau à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023:

- les travailleurs réguliers ayant charge de famille: + 2,5%;
- les autres travailleurs: + 2 %.

Notons que ces minima s'appliquent désormais dès le 4<sup>ème</sup> mois de maladie. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, un minimum sera instauré à partir du 3<sup>ème</sup> mois mais, contrairement au 4<sup>ème</sup> mois, il sera appliqué à chaque isolé. Ce minimum s'appliquera également dès le 1<sup>er</sup> mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (après la période de salaire garanti en cas de maladie).

Le pécule de vacances pour les invalides – «prime de rattrapage» versée systématiquement en mai – augmente encore:

- pour les personnes avec charge de famille: + 80 euros à partir de mai 2023;
- pour les personnes sans charge de famille: + 40 euros en deux étapes (+ 35 euros en mai 2023 et 5 euros de plus à partir de mai 2024).

Plafonds de calcul pour les nouveaux cas: + 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

En outre, les indemnités d'invalidité plus anciennes, supérieures au minimum, seront également revalorisées:

- indemnités qui ont pris effet en 2018: + 2% le 1<sup>er</sup> juillet 2023;

- indemnités qui ont pris effet en 2019: + 2% le 1<sup>er</sup> janvier 2024;
- indemnités qui ont pris effet avant 2008 (soit au moins 15 ans d'ancienneté): + 0,95% le 1<sup>er</sup> juillet 2023;
- pension d'invalidité pour les mineurs: + 2,5% le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## Accidents du travail et maladies professionnelles

Des améliorations similaires sont prévues pour les deux branches:

- **Minima et forfait** : + 2% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023;
- **Plafonds de calcul pour les nouveaux cas**: + 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024;
- **Revalorisation des anciennes allocations** au-delà du minimum: même scénario que pour les personnes handicapées (cf. supra);
- **Pour les personnes qui cumulent une indemnité avec une pension**, la cotisation sociale passe de 4,45% à 3,35% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, en guise de cinquième et dernière étape du plan pluriannuel visant à ramener la cotisation de 13,07% (avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015) à 3,35%.

## Allocataires sociaux

- **Revenu d'intégration**: + 2% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- **Garantie de revenu pour les personnes âgées** (Grapa): + 2% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- **Allocations de remplacement de revenu pour les personnes handicapées** (ARR): + 2,2% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Notons que ces trois améliorations viennent s'ajouter aux décisions prises par ce gouvernement en dehors de la liaison au bien-être. Les allocations d'assistance pour les personnes en situation de pauvreté augmentent de 2,6875% le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2024. ■

## CINQ JOURS DE FORMATION POUR CHAQUE TRAVAILLEUR

# Enfin!

**La CSC demande depuis longtemps que chaque travailleur bénéficie d'un droit individuel à au moins cinq jours de formation par an. Cette revendication a enfin été entendue!**

TEXTE Chris Serroyen | PHOTO Shutterstock

Le précédent gouvernement fédéral, celui de Charles Michel, avait déjà reconnu ce droit à cinq jours de formation..., mais sur papier seulement! Les secteurs pouvaient définir leur propre «trajectoire de croissance» pour atteindre ces cinq jours, mais pas en tant que droit individuel et contraignant. Plutôt comme un objectif à considérer comme une moyenne pour l'ensemble des effectifs du personnel, avec des exceptions pour les entreprises de moins de 20 travailleurs. Lorsqu'un travailleur demandait d'en bénéficier, l'employeur pouvait lui répondre que les autres travailleurs avaient déjà épuisé ce droit.

Le gouvernement De Croo avait promis de convertir effectivement cette disposition en un droit individuel. La mise en œuvre de cette mesure s'est toutefois fait attendre deux ans. Elle est intervenue dans le cadre du «deal pour l'emploi». Avec la loi du 3 octobre portant des diverses dispositions relatives au travail, la question a été tranchée: les travailleurs disposeront de quatre jours de formation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de cinq jours à partir de 2024. Les exceptions sont toutefois maintenues pour les entreprises de moins de 20 travailleurs.

### Une nouvelle génération de CCT sectorielles

Le champ d'application est inchangé: il est identique à celui de la loi sur les CCT. Il couvre donc l'ensemble du secteur privé, étendu aux transports urbains et régionaux et à certains autres organismes publics. Les entreprises de moins de 10 travailleurs restent cependant exclues. Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, le régime spécial assoupli est maintenu: un jour de formation par an seulement, à défaut de

CCT sectorielle qui fixerait un plus grand nombre de jours.

La définition de la formation est également inchangée. La loi vise tant les formations formelles qu'informelles directement liées au travail. Le travailleur peut également suivre ces formations en dehors des heures normales de travail. Dans ce cas, ces heures donnent droit au salaire normal, mais sans droit à un supplément pour heures supplémentaires.

Ces jours (1, 4 ou 5) peuvent être réduits au prorata pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui n'ont pas été en service pendant une année complète. Notons que les suspensions de l'exécution du contrat de travail (par exemple, pour cause de maladie ou de chômage temporaire) n'entraînent pas de réduction du crédit annuel.

Les trois options dont disposaient les employeurs dans le régime précédent sont

maintenues, à savoir l'octroi obligatoire du droit:

- soit par le biais d'une CCT sectorielle rendue obligatoire;
- soit chaque travailleur individuel reçoit de l'employeur un crédit individuel de formation (sur un compte);
- soit l'employeur ne fait rien: le droit à la formation reste accordé, mais sans autre formalité au niveau de l'entreprise.

La nouvelle législation privilégie toujours les accords de formation sectoriels. Ceux-ci offrent l'avantage d'être plus contraignants. Ils présentent cependant un inconvénient: les secteurs ont également la possibilité de réduire le nombre de jours et la trajectoire de croissance. Ils ne peuvent toutefois descendre en-deçà de ce qui avait déjà été convenu dans les accords précédents, deux jours par an étant le minimum absolu. L'obligation de fixer un «parcours de croissance» dans la CCT reste toutefois d'application. Pour chaque période de deux ans, il faut déposer ces CCT sectorielles relatives à la formation au plus tard le 30 septembre de la première année, donc pour la première fois le 30 septembre 2023.

### Compte individuel de formation et, à défaut, droit simple

En l'absence d'une telle CCT sectorielle, tout employeur peut également instaurer un compte de formation. En d'autres termes, dans l'attente de CCT sectorielles, les travailleurs resteront neuf mois dans l'incertitude en 2023: cette CCT sectorielle sera-t-elle adoptée ou non? Les employeurs doivent inscrire au moins quatre jours de formation sur ce compte pour 2023 et cinq jours par an à partir de 2024 (ramenés à un jour pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, cf. supra). Sur ce compte, le service du personnel comptabilisera le nombre de jours que le travailleur a déjà épuisé. Le travailleur peut consulter ce compte à tout moment. Il est informé une fois par an du nombre de jours qu'il a encore à son actif sur ce compte.

Si aucune CCT sectorielle ne couvre l'entreprise et si aucun compte individuel de formation n'a été ouvert, l'entreprise relève d'un régime complémentaire, sans la moindre formalité pour l'employeur:

- entreprises d'au moins 20 travailleurs: droit pour chaque travailleur (à temps plein) à quatre jours de formation par an en 2023 et à cinq jours à partir de 2024 (au lieu de deux jours dans le régime précédent);
- entreprises de 10 à 19 travailleurs: un jour.

### Transfert des droits

Si le travailleur n'a pas épuisé les jours de formation auxquels il avait droit cette année-là, le solde est reporté à l'année suivante et s'ajoute au nouveau droit annuel. Au terme de chaque période de cinq ans, qui peut commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (donc pour la première fois à la fin de 2028), le crédit devra être totalement épuisé. Quoi qu'il en soit, le solde est ramené à zéro après cinq ans. Et si le contrat de travail se termine plus tôt? Si ce n'est pas pour un motif grave ou en raison de la démission du travailleur, ce dernier peut encore bénéficier du solde de jours de formation disponibles à la fin de son contrat. **II**

## DU DROIT À LA FORMATION

Ce n'est pas parce qu'il existe un droit à la formation que l'on y a effectivement recours. Il faut inciter les travailleurs à l'utiliser. De leur côté, les employeurs doivent leur donner les garanties nécessaires pour leur permettre de jouir de ce droit, en leur proposant une offre de formations suffisante, avec un planning de formations adéquat et des incitants suffisants pour que les travailleurs participent à la formation. Il faut également être particulièrement attentif aux travailleurs qui, aujourd'hui, ne bénéficient guère de ces opportunités de formation ou ne les saisissent pas. Sans concertation au conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale (CPPT pour les formations relatives au bien-être au travail), cette initiative ne sera pas spontanée dans de nombreuses entreprises et institutions. Le fait que cette même loi du 3 octobre 2023 instaure l'obligation de soumettre un plan de formation annuel dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs, après concertation au conseil d'entreprise et, à défaut, avec la délégation syndicale, constitue donc une avancée. **Cette concertation doit intervenir pour la première fois avant le 15 mars 2023.**



— // —

**Le travailleur peut  
suivre une formation  
en dehors des heures  
de travail.**

—

# Maladie ou accident?

## Vous avez toujours droit aux vacances annuelles!

Si vous avez la malchance de tomber malade ou d'avoir un accident pendant vos vacances, à partir de l'an prochain, vous pourrez reporter votre droit aux vacances annuelles pour ces jours.

TEXTE Nathalie Diesbecq | PHOTO Shutterstock

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les travailleurs qui sont malades ou ont un accident pendant leurs vacances auront le droit de reporter ces jours. Vous devez cependant en informer directement votre employeur, même si vous êtes à l'étranger. Vous devez également préciser votre lieu de résidence et fournir un certificat médical (y compris si vous séjournez à l'étranger). Vous devez également indiquer si vous souhaitez exercer votre droit au «maintien des vacances». Vous avez droit au salaire garanti pour les jours de maladie et d'incapacité de travail dus à un accident.

### Report dans les 24 mois après l'année de vacances

Les travailleurs dont le contrat de travail a été suspendu pendant une longue période (pour cause d'accident du travail, de maladie [professionnelle], d'accident ordinaire, de congé de maternité ou de paternité [de substitution], de congé de naissance, de congé d'adoption, de congé prophylactique, de congé pour soins d'accueil) et qui, pendant l'année 2023, ne parviennent pas à

— // —

Les travailleurs qui souhaitent reporter et transférer leurs jours de vacances devront aussi épargner le pécule de vacances

\_\_\_\_\_

épuiser leur droit aux vacances annuelles de 4 semaines acquises pendant l'exercice de vacances 2022, pourront reporter ces vacances pendant une période de 24 mois après l'année de vacances. Ils pourront le faire pour la première fois après les vacances de 2023.

Ils pourront alors épuiser ces jours de vacances pendant cette période de 24 mois. Cela signifie que pour les années de vacances suivantes, par exemple 2024, ils pourront parfois prendre jusqu'à 8 semaines de vacances. Bien entendu, les vacances seront toujours planifiées et prises en concertation avec l'employeur.

### Le pécule de vacances ne sera pas imputé pendant l'année de vacances!

Jusqu'ici, le pécule de vacances correspondant était imputé en décembre de l'année de vacances sur les indemnités versées par la mutualité si le travailleur était encore «en incapacité» en décembre ou si le contrat de travail était encore suspendu pour l'un des motifs évoqués plus haut. Cette réglementation va être supprimée.

Désormais, **les employés** qui ne peuvent pas prendre leurs vacances pendant l'année de vacances pour cause de maladie ou d'accident ou pour l'un des motifs susmentionnés recevront quand même leur pécule de vacances en décembre. **Les ouvriers** recevront leur pécule de vacances des caisses de vacances en mai et juin de l'année de vacances.

Aucune retenue ne sera prélevée en décembre sur les indemnités des employés et des ouvriers. Cette dernière mesure doit encore être finalisée sur le plan réglementaire, mais elle fait partie de l'ensemble de cette réglementation.

En ce sens, le (simple) pécule de vacances pour les jours non épuisés constitue donc une avance. Cela signifie que si les travailleurs prennent leurs vacances différées pendant la période de report de 24 mois, ils auront déjà perçu leur pécule de vacances. Attention donc: les travailleurs qui souhaitent reporter et transférer leurs jours de

vacances devront aussi épargner le pécule de vacances correspondant.

### Que faire en cas d'absence pour cause de grossesse?

Pour les travailleuses enceintes – qui ont été suspendues pendant une longue période en raison d'un écartement prophylactique – cette réglementation sur le report et le transfert des vacances ne s'applique pas, sauf si la travailleuse prouve, au moyen d'un certificat médical remis à l'employeur, que son état de santé ne lui permet pas de prendre ses vacances pendant son écartement prophylactique. Elle pourra alors également bénéficier d'un report de 24 mois.

### Une avancée!

Quoi qu'il en soit, il s'agit là d'une avancée! Il a fallu attendre de nombreuses années pour résoudre ce problème. Pourtant, la Belgique a subi des pressions de la Commission européenne parce que son régime de vacances n'était pas «conforme à la directive sur le temps de travail». Ce problème sera donc résolu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. ■

## Mise en œuvre du deal pour l'emploi: reports annoncés



La loi portant des dispositions diverses relatives au travail ayant été publiée très tardivement, sa mise en œuvre pose de plus en plus de problèmes.

TEXTE Chris Serroyen

Dans l'édition précédente de *Syndicaliste*, nous avons signalé que le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, s'était vu contraint de **reporter la date de la concrétisation du droit à la déconnexion** (par CCT ou par le biais du règlement de travail) du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 1<sup>er</sup> avril 2023. Ce report donne un peu plus de temps aux entreprises et aux commissions paritaires (CP) pour conclure de bons accords en la matière. Les employeurs jouaient avec l'idée de remplacer ces accords par un accord au Conseil national du travail. Comme syndicats, nous n'y sommes toutefois pas favorables. En effet, nous estimons que pour une matière telle que celle-là, mieux vaut conclure des accords adaptés à l'entreprise ou au secteur. Il ne faut donc certainement plus attendre une initiative du CNT.

Il faut également s'attendre à un report en ce qui concerne **la promotion de l'employabilité en cas de licenciement, l'article 39 ter fondamentalement remanié du statut unique**. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, un budget serait prévu pour permettre aux travailleurs licenciés avec un préavis (ou une indemnité égale) de 30 semaines ou plus de participer à des initiatives favorisant leur employabilité: formation, coaching, outplacement, accompagnement de carrière, procédures de reconnaissance des compétences acquises... Ces initiatives devraient être financées par les cotisations patronales pour une valeur correspondant à une partie du salaire pendant le délai de préavis ou à l'indemnité de rupture. Le produit de ces cotisations patronales serait alors transmis par l'ONSS à l'Onem. Cependant, ni l'ONSS ni l'Onem ne sont prêts, d'autant plus que les deux organismes sont affectés par les économies qui leur ont été imposées. Nous allons par conséquent continuer à collecter des informations jusqu'à ce que la situation soit claire.

C'est le 1<sup>er</sup> janvier prochain que le nouveau **droit individuel à la formation** entrera en vigueur. Sa concrétisation risque toutefois d'être également problématique parce que ce droit doit prioritairement prendre forme dans les secteurs. Or, le deal pour l'emploi donne aux secteurs jusqu'au 30 septembre 2023 pour le faire. Cela ne nous empêche cependant pas de commenter le nouveau cadre légal en détail (voir pp. 12-13). ■

### MODÈLE DE CERTIFICAT MÉDICAL

Pour faciliter les choses, il est prévu que les interlocuteurs sociaux au Conseil national du travail rédigent un modèle de certificat médical afin qu'un médecin puisse facilement le compléter lorsque le travailleur est à l'étranger.



**CRISE ÉNERGÉTIQUE**

**Augmentation des prix de l'énergie**

Ce sujet sera certainement très présent dans l'information économique et financière (IEF) à venir. L'impact sur la situation des entreprises sera variable selon le caractère plus ou moins énergivore des activités. Lorsque nous aborderons les IEF au CE, il nous faudra nous intéresser à la part des frais énergétiques dans le total des «Services et biens divers» (poste 61 du compte de résultats) et à l'évaluation des conséquences d'une hausse du prix de l'énergie sur les bénéfices de l'entreprise et sur l'emploi (chômage temporaire...). Compte tenu de la nature volatile de ces prix, il serait judicieux de vérifier si des détails récents sont fournis dans les informations périodiques et si des estimations sont réalisées par l'entreprise pour les mois à venir. Vous pourrez également vous renseigner au CE sur les contrats d'énergie souscrits par l'entreprise et leur évolution. En outre, le moment est

bien choisi pour examiner les efforts et les investissements consentis pour réduire la consommation d'énergie.

AU MENU DU CPPT ET DU CE

**JANVIER**

**Mettre en œuvre le plan d'action annuel autour du bien-être au travail pour 2023 et consacrer une discussion approfondie à l'information périodique. Voilà des sujets qui doivent absolument être discutés lors des réunions du CPPT et du CE de janvier. Préparez-les bien!**

TEXTE Kris Van Eyck & Geneviève Laforet | ILLUSTRATION Shutterstock

**Au CPPT**

La réunion de janvier doit au moins aborder les points suivants:

- **Discussion du rapport mensuel du service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT):** le conseiller en prévention qui dirige le SIPPT présente oralement son rapport mensuel: synthèse des accidents de travail, risques dépistés, mesures de prévention prises, relations avec le SEPPT... Il répond ensuite aux questions éventuelles.
- **Plan d'action annuel pour 2023:** la mise en œuvre du plan d'action débute le 1<sup>er</sup> janvier. Il s'agit de convenir des modalités de son suivi au sein du CPPT.
- **Rapports annuels du service interne PPT et du service externe PPT:** ces rapports doivent être discutés en février. Chaque membre effectif doit, quinze jours au moins avant la

réunion de février, recevoir le rapport annuel du service interne. Assurez-vous qu'ils seront disponibles à temps pour pouvoir les étudier et préparer la discussion (voir pp. 18-19).

**Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE,** les CPPT ont des compétences dans les matières économiques, financières et sociales. Ils doivent notamment recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives d'emploi (voir ci-dessous).

**Au conseil d'entreprise**

La réunion de janvier doit au moins aborder l'information périodique (ou trimestrielle) qui comprend:

- **les informations économiques et financières:** celles-ci doivent être fournies par écrit 15 jours à l'avance. Elles traitent de l'évolution durant le trimestre écoulé et des perspectives pour le trimestre suivant, en matière de ventes, commandes, production, coûts et prix de revient, stocks, productivité, emploi...;
- **les informations sur la politique de l'emploi et du personnel:** l'employeur doit fournir des informations sur l'emploi, son évolution récente, les prévisions pour les mois à venir (embauches et licenciements, recours à des travailleurs temporaires, à des intérimaires, structure de l'emploi...);



**IEF**

**Impliquez le réviseur**

À la demande des représentants des travailleurs (ou de l'employeur), le réviseur assistera à la réunion du CE qui traite de l'information trimestrielle. N'oubliez pas de lui adresser cette demande à temps.

- **les informations sur les aides à l'emploi:** l'employeur doit informer sur les aides à l'emploi dont a bénéficié l'entreprise ainsi que sur leur impact financier sur l'entreprise (notamment les réductions et dispenses de cotisations sociales pour certaines catégories de travailleurs).

Une attention particulière sera aussi accordée à l'impact de la crise énergétique sur la situation économique et financière de l'entreprise. II



**FROID ET CONFORT**

**Consultez le personnel**

Pour économiser de l'énergie, de nombreuses entreprises baissent le thermostat de quelques degrés. La réglementation en matière de bien-être fixe des températures minimales pour protéger la santé des travailleurs, mais précise également que les normes communes de confort doivent être prises en compte. Cette question a-t-elle été discutée au CPPT et le personnel a-t-il participé à cette décision? Interrogez le personnel sur la façon dont il perçoit cette réduction de température sur le lieu de travail. Retournez au CPPT pour en discuter lorsque des collègues se plaignent d'un manque de confort.



**Qu'en est-il de mon revenu si je siège dans un jury d'assises?**



Piet Van den Bergh, conseiller juridique de la CSC

**Alors que le procès d'assises des attentats du 22 mars 2016 retient toute l'attention, vous vous demandez peut-être ce qu'il en serait de votre salaire et d'une indemnité éventuelle si vous étiez juré d'assises.**

Il existe une cour d'assises par province, ainsi qu'une cour d'assises pour l'arrondissement judiciaire de Bruxelles-Capitale. Chaque cour d'assises se compose de trois magistrats professionnels, assistés par un jury de 12 citoyens (et d'un ou de plusieurs suppléants) tirés au sort. Un nouveau jury est constitué pour chaque procès d'assises.

Les cinq premiers jours durant lesquels une personne siège au sein d'un jury sont considérés comme du petit chômage. L'employeur rémunère normalement son travailleur. Si le procès dure plus de cinq jours, l'employeur n'est plus obligé de continuer à payer le salaire. S'il le fait, il reçoit du SPF Justice une indemnité qui correspond au salaire journalier brut majoré des cotisations patronales pour la sécurité sociale, du pécule de vacances et de la prime de fin d'année. Les avantages extralégaux octroyés par l'employeur ne sont pas pris en compte. Si l'employeur ne poursuit pas le paiement du salaire de son travailleur, c'est l'État qui paie le salaire brut du juré.

Toute personne qui est convoquée pour siéger dans un jury d'assises reçoit, en plus de son salaire, une indemnité de 11,15 euros bruts, même si la personne est dispensée ou refusée. Chaque juré (effectif ou suppléant) reçoit en outre une indemnité de 45,21 euros pour chaque jour durant lequel il siège ou est présent aux débats. Il perçoit en outre une indemnité kilométrique de 0,5397 euro pour se rendre à la cour d'assises. II



À ABORDER AU CPPT

# Services interne et externe de prévention et de protection au travail

## Les rapports annuels

La période de février à mai est particulièrement chargée au sein du CPPT car les services de prévention sont censés soumettre leurs rapports annuels. Le CPPT examine ces rapports en détail et émet un avis à leur sujet. Les rapports annuels ne s'avèrent utiles que lorsqu'ils sont utilisés pour corriger et améliorer la politique en matière de bien-être

TEXTE Kris Van Eyck | PHOTO Shutterstock

**Profitez de la discussion du rapport annuel pour évaluer et, si nécessaire, corriger le plan global de prévention et la politique en matière de bien-être de l'entreprise.**

Les encadrés sur les rapports annuels (voir p.19) vous montrent quels rapports annuels vous devriez recevoir, à quel moment et qui les établit. La responsabilité de la réception de ces documents dans les délais impartis incombe au président du CPPT, c'est-à-dire l'employeur. Il est préférable de fixer dans le règlement d'ordre intérieur les dispositions relatives à la remise de ces documents aux membres du CPPT. Vérifiez donc soigneusement si le règlement d'ordre intérieur fixe des règles à ce propos. Chaque membre reçoit-il un exemplaire ou le président fournit-il un seul exemplaire par délégation? Les rapports sont-ils également disponibles sous forme numérique? Cer-

taines annexes techniques aux rapports peuvent simplement être mises à disposition pour consultation. Un résumé compréhensible est parfois beaucoup plus intéressant. Veuillez noter que tous les membres effectifs du CPPT sont légalement autorisés à recevoir tous ces documents. C'est vous qui décidez comment vous voulez les recevoir.

Il est conseillé d'établir préalablement un calendrier des discussions au CPPT. Une seule réunion ne suffira pas pour aborder toutes ces informations. Vous pouvez par exemple traiter le rapport du service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT) lors de la réunion de février et le rapport du service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT) en mars.

Veillez à ce que l'avis du CPPT soit rendu avant que les rapports ne doivent être mis à la disposition de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail fin mars. Il est nécessaire de bien préparer la discussion au CPPT. Parlez-en au sein de l'équipe syndicale, organisez une réunion préparatoire spécifique,

### Le rapport annuel du service interne PPT

(Code du bien-être au travail - art. II.7-24, 2° et annexe II.1-3)

Quinze jours avant la réunion de février, le service interne PPT doit fournir un rapport annuel à chaque membre effectif du CPPT.

L'employeur doit mettre ce rapport annuel à la disposition de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail avant le 1<sup>er</sup> avril. Avant le 1<sup>er</sup> mai, les membres effectifs et suppléants du CPPT, les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise et la délégation syndicale doivent en recevoir une copie.

Voici les principaux éléments du rapport annuel:

- des informations sur l'entreprise;
- les accidents sur le lieu de travail;
- les accidents sur le chemin du travail;
- la santé des travailleurs: si le service médical du travail a établi un rapport annuel, il suffit de l'ajouter en annexe;
- sécurité: les propositions d'amélioration et les mesures prises à cet égard, les contrôles effectués par les organismes de contrôle techniques, etc.;
- hygiène et embellissement: questions, avis, plaintes, analyses et contrôles, visites, suggestions, etc.;
- la prévention de la charge psychosociale causée par le travail;
- les outils de formation, d'information et de propagande utilisés;
- des informations sur des documents, des renseignements, la formation et la propagande destinés aux travailleurs, les principaux thèmes du plan d'action annuel, etc.

demandez l'avis du conseiller en prévention et du médecin du travail, etc.

La CSC peut également vous épauler. Demandez à votre permanent le contact de l'expert Bien-être au travail qui peut vous assister.

#### Adapter la politique de prévention

Il incombe à l'employeur d'évaluer les risques de l'entreprise. Sur la base des ré-

sultats de cette évaluation, des mesures sont prises afin de les supprimer ou de les limiter. Les résultats de l'analyse des risques et les mesures préventives figurent dans le plan global de prévention sur lequel tous les conseillers en prévention ainsi que le CPPT rendent un avis. La législation stipule que le plan global de prévention doit être adapté sur la base du rapport annuel du service interne PPT (art. I.2-9, 4° du Code du bien-être au travail). Profitez donc de la

### Le rapport annuel du service externe PPT

Le service externe PPT doit établir un rapport d'activités annuel pour chaque entreprise qu'il suit occupant plus de 50 salariés. Ce rapport d'activités est également soumis au CPPT. La législation ne conseille nulle part d'établir un calendrier des discussions. La discussion se déroule au mieux le plus tôt possible dans l'année, étant donné que le rapport d'activités et le rapport annuel du service interne PPT doivent être mis à la disposition du Contrôle du bien-être au travail au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

Contrairement au rapport annuel du service interne PPT, aucun modèle n'a été établi pour le rapport du service externe PPT. Il comprend en tout cas les informations relatives à la surveillance de la santé et à la prévention des risques psychosociaux lorsque le conseiller en prévention des risques psychosociaux appartient au service externe PPT. Ce dernier couvre les analyses de risques, les mesures de prévention proposées, les incidents et les interventions psychosociales. Toutes ces informations sont ajoutées au rapport annuel du service interne PPT.

Le médecin du travail doit également présenter un rapport annuel quantitatif et qualitatif sur les aspects collectifs de la réinsertion. Le CPPT est légalement tenu de discuter au moins une fois par an, en présence du médecin du travail, des possibilités de travail adapté ou autre au niveau collectif. Ceci afin de développer une politique de réintégration efficace.

Le service externe PPT est tenu de réaliser un inventaire en ligne de toutes les prestations effectuées. Le CPPT peut toujours demander cet inventaire à l'employeur. (Voir Code du bien-être au travail, art. I.4-79, art. II.3-37-38).

discussion du rapport annuel pour évaluer et, si nécessaire, corriger le plan global de prévention et la politique en matière de bien-être de l'entreprise. ■

# Perturbateurs endocriniens Vers une meilleure protection

Les PFA, le Bisphénol A, les PCB, etc. Ces noms de produits dangereux ne sont que quelques exemples de perturbateurs endocriniens auxquels bon nombre de travailleurs sont quotidiennement exposés. Que sont les perturbateurs endocriniens, où les utilise-t-on et quelles en sont les conséquences pour la santé? La CSC demande une législation plus stricte, afin de protéger les travailleurs contre les risques inhérents à ces produits. Le ministre du Travail a demandé l'avis des interlocuteurs sociaux à propos d'un cadre légal.

TEXTE Kris Van Eyck | PHOTO Clay Banks

Un perturbateur endocrinien est un produit chimique dangereux qui perturbe notre fonctionnement hormonal et peut ainsi avoir des consé-

quences dommageables. Ces conséquences peuvent être visibles immédiatement ou seulement quelques années après l'exposition. Un lien peut être établi entre l'exposition à ces produits et, par exemple, une augmentation de l'infécondité, les perturbations du système immunitaire, une malformation du système reproducteur, le développement prématuré des seins chez les filles, le cancer

des testicules, le cancer du sein, l'obésité, le diabète, les TDAH (troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité) et la maladie d'Alzheimer.

Les perturbateurs endocriniens ont un comportement différent de la plupart des produits dangereux. On s'attend à ce qu'une exposition plus forte à un produit déclenche un effet négatif plus important. Or, les perturbateurs endocriniens peuvent non seulement être dangereux à fortes doses, mais ils présentent un effet typique à faible dose: de très faibles concentrations suffisent déjà à provoquer des effets négatifs. Une carence ou un excès d'une hormone n'est pas bon pour le corps humain. Une femme qui souffre d'une carence d'œstrogènes, par exemple, aura plus de difficultés à tomber enceinte. Un excès d'œstrogènes, au contraire, provoquera des problèmes pendant la grossesse. Cet effet de faible dose empêche de définir une valeur-limite sûre pour l'exposition.

Citons encore l'effet dit «de cocktail». Le monde dans lequel nous vivons est un creuset de produits chimiques. Nous sommes exposés à de petites particules par le biais de notre alimentation, des emballages alimentaires et des produits de beauté, dans nos habitations et par le biais de pesticides qui sont diffusés dans notre voisinage, notre jardin et notre maison. Une toute petite partie de l'un et une toute petite partie de l'autre ont un effet plus important que prévu. Pour les travailleurs, il faut encore ajouter à cela l'exposition sur le lieu de travail.

## Les perturbateurs endocriniens au travail

L'inhalation et le contact avec la peau sont les principales voies d'exposition pour les travailleurs, mais ces substances peuvent également aboutir dans la bouche en cas de mauvaise hygiène des mains. On rencontre des perturbateurs endocriniens dans bon nombre de secteurs, notamment dans les entreprises qui produisent des produits et objets qui contiennent des perturbateurs endocriniens. Songeons par exemple à certains plastiques, aux résines époxydes, aux retardateurs de flammes et aux mousses anti-incendie, aux peintures et vernis, aux colles et mastics, aux désherbants et dératiseurs, aux cosmétiques et autres produits de soins, de nettoyage et de lavage. Mais l'exposition existe aussi dans les secteurs où ces produits sont utilisés ou traités: l'agriculture et l'horticulture, la construction, le nettoyage, le textile, les soins de beauté, les pompiers, le recyclage des déchets, etc.

### STOP!

La meilleure prévention est celle qui consiste à bannir totalement les produits dangereux. Si ce n'est pas possible, il faut appliquer le principe STOP.

On rencontre des perturbateurs endocriniens dans bon nombre d'entreprises.

- **S = substitution** (remplacement): remplacer le produit dangereux par une alternative plus sûre, par exemple des produits qui contiennent moins de perturbateurs endocriniens, voire pas du tout.
- **T = mesures technologiques**: réduire la concentration de produits dangereux lors de l'utilisation, prévoir une bonne ventilation, etc.
- **O = mesures organisationnelles**: réduire le nombre de travailleurs exposés et/ou la durée et l'intensité de l'exposition.
- **P = équipements de protection personnels**: porter des vêtements ou des équipements de protection personnels – tels que des lunettes ou des gants – pour se protéger contre l'exposition.

La hiérarchie ou l'ordre de ces mesures est important pour combattre autant que possible les risques à la source. Les membres du CPPT ou, à défaut de CPPT, les délégués syndicaux, doivent obtenir une liste des produits dangereux présents dans l'entreprise. Si vous ne l'avez pas encore fait, n'hésitez pas à la demander. Dans le même temps, vous pouvez vous enquérir de la présence de perturbateurs endocriniens dans ces produits.

Si vous souhaitez davantage d'informations concernant les perturbateurs endocriniens (p. ex. des listes de perturbateurs endocriniens) et les façons de vous protéger contre ces produits, consultez le site [www.beswic.be](http://www.beswic.be) et tapez le mot «perturbateurs endocriniens» dans la barre de recherche. II

## LA BELGIQUE PREND LES DEVANTS

Le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, demande l'avis des interlocuteurs sociaux quant à l'inclusion des perturbateurs endocriniens dans notre réglementation en matière de bien-être. La proposition de loi prévoit une assimilation avec les produits cancérigènes, pour lesquels les normes les plus strictes s'appliquent. Il serait alors question d'une obligation de substitution lorsque c'est techniquement possible. Le principe STOP ferait loi, y compris pour les perturbateurs endocriniens. C'est nécessaire, parce qu'il est impossible de définir une valeur limite d'exposition sûre pour la plupart des perturbateurs endocriniens. En outre, la proposition assure une meilleure protection des travailleuses enceintes et des jeunes travailleurs contre les risques inhérents à ces produits.

La CSC est particulièrement heureuse de cette proposition, que nous soutiendrons donc pleinement. Cette nouvelle réglementation permettrait une fois de plus à notre pays de donner le ton dans l'orchestre européen. Nous l'avons déjà fait il y a six ans lorsque nous avons inscrit les substances reprotoxiques – dangereuses pour la reproduction – dans notre législation sur les produits cancérigènes. Depuis lors, plusieurs pays européens ont suivi notre exemple.

**CHAQUE PRIME DE FIN D'ANNÉE DEVRAIT ÊTRE UN 13<sup>ÈME</sup> MOIS**

Les travailleurs qui, outre leur rémunération, perçoivent un mois de salaire (le treizième mois) en guise de prime de fin d'année pensent peut-être qu'il en va de même pour tout le monde... Ce n'est pas le cas! Le secteur et/ou l'entreprise déterminent si vous avez droit à une prime de fin d'année, selon quelles modalités et pour quel montant. Un petit nombre de commissions paritaires (CP) ne prévoit aucune prime de fin d'année. Les travailleurs de ces commissions dépendent du bon vouloir de leur employeur pour recevoir ou non cette prime.

TEXTE Patrick Van Looveren  
PHOTO Shutterstock



**Joëlle Van den Berghe,**  
service d'étude de la CSC  
Alimentation et Services

**«Pour bon nombre de travailleurs, un treizième mois en guise de prime de fin d'année reste un vœu pieux»**

«Dans plusieurs secteurs et entreprises que suit la centrale CSC Alimentation et Services, nous ne parvenons pas à obtenir un treizième mois», déclare Joëlle Van den Berghe.

**D**ans le secteur des titres-services (CP 322.01), par exemple, la prime de fin d'année correspond à 4,5% du salaire brut perçu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2022, beaucoup moins donc qu'un 13<sup>ème</sup> mois. Au sein de la CP 333 (attractions touristiques, parcs d'attractions), ce montant forfaitaire brut est très limité (372,80 euros). Dans la CP 100, un travailleur à temps plein percevra 31 fois le

salaire horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2022. Cette commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers regroupe surtout de petites entreprises où nous n'avons pas toujours de représentation syndicale. Lorsque nous en avons une, nous parvenons généralement à obtenir une meilleure prime de fin d'année. La norme salariale de 0% complique la situation car une prime de fin d'année est un salaire.»



**Piet Van den Bergh,**  
conseiller juridique de la CSC

**«Une prime de fin d'année est une forme de salaire négociée au niveau du secteur et/ou de l'entreprise»**

La CSC souhaite évidemment que chaque travailleur reçoive un 13<sup>ème</sup> mois en guise de prime de fin d'année. Dans la pratique, ce n'est toutefois pas le cas actuellement. Bon nombre de travailleurs touchent une prime de fin d'année nettement moindre. Cependant, la loi n'impose pas l'octroi d'une prime de fin d'année. C'est une forme de salaire, or les salaires sont négociés au niveau du secteur et/ou de l'entreprise. Les syndicats ou les travailleurs individuels ne peuvent pas exiger un 13<sup>ème</sup> mois en guise de prime de fin d'année dans tous les secteurs et/ou entreprises. Ne peut-on régler ce problème au niveau interprofessionnel? Pour la fixation du niveau des salaires, seuls le revenu mensuel moyen garanti (RMMG) et la marge salariale (en raison de la loi sur la norme salariale) peuvent faire l'objet d'accords au niveau interprofessionnel.

**L'**obligation, pour votre employeur, de verser une prime de fin d'année dépend donc de votre secteur d'activité. Il ne s'agit pas d'une obligation légale générale. Vous y avez droit en tant que travailleur si ce droit est prévu par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou dans votre contrat de travail individuel, si l'entreprise a l'habitude de verser chaque année un montant fixe à tous ses travailleurs, ou si votre employeur s'est engagé à verser une prime de fin d'année.

**Les modalités varient d'un secteur à l'autre**

Primes de fin d'année les plus fréquentes:

- un 13<sup>ème</sup> mois dont le montant correspond au salaire mensuel moyen de l'année écoulée;
- un montant, exprimé en pourcentage du salaire perçu au cours de la période écoulée;
- un montant fixe, exprimé sous la forme d'une somme forfaitaire.

**VÉRIFIEZ LA PRIME DE FIN D'ANNÉE DANS VOTRE SECTEUR SUR LE SITE DE LA CSC!**

Le site de la CSC récapitule tous les secteurs qui prévoient une prime de fin d'année. Pour chaque commission paritaire (CP), vous trouverez des informations sur le montant de la prime de fin d'année 2022, les modalités et la date de versement. Consultez le site [www.lacsc.be/prime](http://www.lacsc.be/prime). Sélectionnez d'abord votre secteur d'activité, puis cliquez sur votre CP. Vous la trouverez sur votre fiche de paie. Si votre commission paritaire ne figure pas dans la liste, c'est qu'il n'existe pas de réglementation pour votre secteur. Vous devrez donc exiger la prime de fin d'année dans votre entreprise. Par exemple, pour la commission paritaire des professions libérales (CP 336) – les employés chez les avocats, les comptables, les architectes, etc. – il n'existe aucune prime de fin d'année.

Le site explique également les régimes (spécifiques) du secteur public et de l'enseignement.

**ET VOUS ?**

Si vous avez pu obtenir une prime de fin d'année dans votre entreprise, en plus de ce que prévoit le régime sectoriel, ou s'il n'y avait pas de réglementation et que vous avez tout de même pu obtenir une prime de fin d'année, faites-nous part de votre expérience.

Envoyez vos réactions à l'adresse [syndicaliste@acv-csc.be](mailto:syndicaliste@acv-csc.be).



La prime de fin d'année est considérée comme un salaire. Elle est donc assujettie aux cotisations sociales et au précompte professionnel. Pour calculer le précompte professionnel, la prime est considérée comme une allocation exceptionnelle. Elle est donc plus fortement imposée. Le pourcentage, de 53,5% maximum, est déterminé sur la base de la rémunération annuelle brute normale.



**Travailleurs intérimaires?**

Les travailleurs intérimaires ont droit à une prime de fin d'année, comme la grande majorité des travailleurs «ordinaires» des secteurs privé et public. Cette prime est versée directement par le Fonds social pour les intérimaires et non par l'entreprise de travail intérimaire.

Plus d'infos sur [www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/interim-united/](http://www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/interim-united/)



**Licenciement?**

Si votre contrat est résilié avant la fin de l'année, vous avez en principe droit à votre prime de fin d'année pour cette année-là. Dans la plupart des secteurs, ce droit est garanti si vous êtes licencié par l'employeur. Si vous démissionnez, vous n'avez généralement pas droit à une prime de fin d'année.

# ROSE

Rose Monata Ndundu (54)

«ON DOIT SE BATTRE  
POUR FAIRE VALOIR NOS DROITS»

## AIDE-MÉNAGÈRE DANS LES TITRES-SERVICES

Au nom de ses collègues, Rose, aide-ménagère dans les titres-services, a témoigné des conditions de travail du secteur lors de la journée égalité «Les femmes sur le marché du travail: une précarité à durée indéterminée».

«Je travaille pour l'agence de titres-services Eko-services (Âge d'or Services) à Uccle depuis février 2006. Au début, mon travail à temps plein était de 40 à 42 heures par semaine. Depuis la crise, les gens prennent 3 heures au lieu de 6 pour nettoyer toute une maison.

En 17 ans, les conditions de travail ont complètement changé. Les clients à domicile font attention à tout: on travaille sans chauffage sous prétexte que quand on bouge, on a chaud, la lumière est éteinte directement, quand l'aspirateur ne fonctionne plus, on te dit de faire sans, mais quand tu nettoies avec le balai, ce n'est pas pareil, le matériel mis à disposition est parfois vieux et ne fonctionne pas bien, ils coupent les lingettes en 2, ne fournissent pas d'autre produit que du vinaigre... On travaille jusqu'à 12h et on court chez le client suivant sans avoir le temps de manger. On grignote dans les transports en commun, ce qui n'est pas possible avec un masque.

Nous manquons de respect alors qu'on fait souvent plus que du nettoyage: quand on travaille à domi-

cile, on entre dans l'intimité des gens. On vit avec, on partage les joies, les souffrances, on les conseille... La personne vieillit et on l'aide. On travaille aussi parfois chez des personnes dépendantes. Au-delà de 10 ans de travail, on souffre quasiment toutes de maux de dos, de tendinites, de problèmes articulaires. Mais on n'a droit à aucun avantage pour les fins de carrière. Les crédits-temps accordés dans les hôpitaux, les maisons de repos... ne nous concernent pas. On n'a droit à rien. C'est un secteur où il n'est pas facile de s'organiser puisque les travailleuses sont dispersées. Comme déléguée, le seul contact avec l'entreprise est le gestionnaire de plannings avec qui on cherche à avoir de bons rapports. On met des vêtements de travail pour se reconnaître. Il y a des avancées avec notre nouvelle permanente Marina, mais on doit se battre pour faire valoir nos droits. Nous voulons une revalorisation des salaires, la reconnaissance de la pénibilité de nos métiers, l'allègement des fins de carrière, la prise en compte de l'âge. Certaines d'entre nous sont aussi victimes de harcèlement et de racisme.

Pour défendre notre travail, je suis prête pour aller casser la baraque...»

TEXTE Donatienne Coppeters PHOTO Guy Puttemans